



Seminarprogramm 2012



Jetzt hier bestellen!



Aktuelle News für Betriebsräte

Liebe Leserin, lieber Leser,

Ob Seminar oder Symposium, Intensivfortbildung, Ausbildung oder Coaching – in unseren **über 900 bundesweiten Veranstaltungen** oder firmenintern bei Ihnen vor Ort lernen Sie auch 2012 alles, was Sie für eine verantwortungsvolle Interessenvertretung benötigen.

Von A wie Abmahnung bis Z wie Zusammenarbeit: Unsere Einführungs-, Grundlagen-, Aufbau- und Spezialseminare unterstützen Sie auch kommendes Jahr bei Ihren aktuellen Herausforderungen. Dabei bietet Ihnen Poko **die größte Auswahl an Seminarorten**. So finden Sie Seminare auch ganz in Ihrer Nähe!

Alleine **über 25 neue Seminare und 5 Symposien** erwarten Sie bei uns 2012. Aufgrund der überwältigenden Resonanz in diesem Jahr laden wir Sie außerdem erneut zu einem **großen Poko-Kongress** ein!

Unser Seminarprogramm 2012 für Betriebsräte, Personalräte, Schwerbehindertenvertreter, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses und des Aufsichtsrats erreicht Sie in diesen Tagen. Alle Seminare mit sämtlichen Terminen finden Sie natürlich auch auf www.poko.de

Und denken Sie daran: Sofern Sie ihn noch nicht eingelöst haben, gilt Ihr persönlicher 100,- Euro-Gutschein für ein Seminar Ihrer Wahl noch bis Ende 2011!

Es grüßt Sie herzlich aus Münster
das Poko-Team

PS: Selbstverständlich versenden wir auch unser neues Jahresprogramm mit dem GOGREEN-Service der deutschen Post, um zum Ausgleich transportbedingter CO₂-Emissionen beizutragen.

Inhaltsverzeichnis

1. Geänderte Anschrift Poko-Institut

2. Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung einer Schwangeren bei Beförderungen

3. Aktuelle Rechtsprechung

I. Neues zum Betriebsübergang

Ib. Wechsel zu einer „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft“ vor Betriebsübergang

Ic. Tarifvertragliche Entgeltanpassung Ost/West - Schuldrechtliche Abrede oder Inhaltsnorm -

II. Neues zum AGG

IIb. HIV-Infektion stellt keine Behinderung im Sinne des AGG dar

IIc. Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung

III. Neues zum Urlaubsrecht

IIIb. Befristung von Urlaubsansprüchen

IV. Gewerkschaftseintritt eines Arbeitnehmers während der Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) des Arbeitgebers

V. Kein Anspruch einer „Minderheitsgruppe im Betriebsrat“ gegen den Betriebsrat auf Zurverfügungstellung eines eigenen Büros

4. Zeit- und Projektmanagement für Betriebsräte

5. Aktuelle Seminare

6. Literaturtipp

1. Geänderte Anschrift Poko-Institut

Unsere Anschrift hat sich geändert: Sie erreichen uns nun postalisch und persönlich unter folgender Adresse: **Kaiser-Wilhelm-Ring 3a, 48145 Münster.**

nach oben ▲

Seminartipp:

Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2011/2012

06.12.-06.12.11 Köln

13.12.-13.12.11 Hamburg

10.01.-10.01.12 Düsseldorf

18.01.-18.01.12 Stuttgart

24.01.-24.01.12 Münster

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 3322**.

2. Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung einer Schwangeren bei Beförderungen

Wird eine Führungsposition mit einem männlichen Bewerber anstatt mit einer schwangeren Bewerberin besetzt, so kann hierin eine geschlechtsspezifische Benachteiligung bei einer Beförderungsentscheidung liegen. Der Arbeitgeber schuldet in diesem Fall eine Entschädigung, wenn er bestehende Indizien für eine Benachteiligung nicht widerlegen kann. Ein solches Indiz liegt z.B. vor, wenn der Arbeitgeber die Absage mit der Bemerkung kommentiert, die Arbeitnehmerin solle sich auf ihr Kind freuen.

Der Sachverhalt:

Eine nahezu unendliche Geschichte!

Die Klägerin war bei Sony als Abteilungsleiterin beschäftigt. Im

September 2005 wurde die Stelle ihres Vorgesetzten frei. Sony besetzte die Stelle mit einem Mann und nicht mit der damals schwangeren Klägerin, die sich auch beworben hatte.

Mit ihrer Klage beehrte die Klägerin die Zahlung einer Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts (mindestens 17.000 €). Denn sie habe die Stelle **wegen ihrer Schwangerschaft** nicht erhalten. So sei sie bei der Bekanntgabe der Beförderungsentscheidung auf ihre Schwangerschaft dergestalt angesprochen worden, als der zuständige Mitarbeiter erklärt habe, **sie habe sich für die Familie entschieden und solle sich auf ihr Kind freuen.**

Der Instanzenzug:

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Das LAG wies sie ab. Dieses Urteil hob das BAG (Urteil vom 27.1.2011 -8 AZR 483/09) auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an eine andere Kammer des LAG zurück. Das LAG gab der Klage nunmehr statt.

Die Gründe:

Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei einer Beförderungsentscheidung (§15 Absatz 2 AGG).

Denn es spricht eine Vermutung dafür, dass die Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft nicht befördert worden ist. Wichtiges Indiz hierfür ist die Äußerung des Personalverantwortlichen, die Klägerin solle sich auf ihr Kind freuen. Weiteres Indiz für die Benachteiligung ist der Umstand, dass der Klägerin trotz Nachfrage keine konkreten Gründe für die Beförderung des Kollegen genannt worden sind, obwohl ihrer Bewerbung zuvor Chancen eingeräumt worden waren. Damit hat die Klägerin Indizien bewiesen, die eine -unzulässige- Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen (§22 AGG). Da die Beklagte die Vermutung nicht widerlegen konnte, war von einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung auszugehen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 28.6.2011 -3 Sa 917/11

nach oben ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

**Aktuelle Rechtsprechung am
Bundesarbeitsgericht**

21.11.-25.11.11 Erfurt

I. Neues zum Betriebsübergang

Aktuelle Rechtsprechung zum Thema "Betriebsübergang":

Ia. Betriebsübergang bei Zwangsverwaltung eines

05.03.-09.03.12 Erfurt
16.04.-20.04.12 Erfurt
21.05.-25.05.12 Erfurt
18.06.-22.06.12 Erfurt

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0029**.

Grundstücks

Kündigt der Zwangsverwalter eines Grundstücks den Pachtvertrag über ein auf dem Grundstück betriebenes Hotel und führt er den Hotelbetrieb dann selbst weiter, so liegt ein Betriebsübergang vom früheren Pächter auf den Zwangsverwalter vor.

Ein Betriebsübergang von dem früheren Pächter des Hotels auf den Zwangsverwalter, der den Hotelbetrieb fortführt, scheidet nicht daran, dass die Zwangsverwaltung und die Bestellung des Zwangsverwalters durch einen Beschluss des Amtsgerichts angeordnet und das Betreiben des Hotels durch den Zwangsverwalter vom Vollstreckungsgericht genehmigt worden war. Denn die Kündigung des Pachtvertrags mit dem früheren Pächter und die sich daran anschließende Fortführung des Hotelbetriebs durch den Zwangsverwalter ist ein Übergang des Hotelbetriebs „durch Rechtsgeschäft“ im Sinne des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB.

BAG, Urteil vom 18. August 2011 - 8 AZR 230/10

nach oben ▲

Ib. Wechsel zu einer „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft“ vor Betriebsübergang

Schließen Arbeitnehmer vor einem Betriebsübergang einen dreiseitigen Vertrag, mit dem sie vom Betriebsveräußerer zu einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (B + Q) wechseln, so ist diese **Vereinbarung wirksam, wenn sie auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist**. Es handelt sich jedoch um eine unzulässige Umgehung des §613 a BGB, wenn durch die „zwischengeschaltete“ B + Q bei gleichzeitigem Erhalt des Arbeitsplatzes die Beseitigung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses bezweckt wird. **Davon ist auszugehen, wenn die Betriebserwerberin den Arbeitnehmern schon neue Arbeitsverhältnisse -häufig zu schlechteren Arbeitsbedingungen- verbindlich in Aussicht gestellt hat.**

BAG, Urteil vom 18. August 2011 - 8 AZR 312/10

nach oben ▲

Seminartipp:

Betriebsübergang [§ 613a BGB] Kompetent und schnell reagieren

22.11.-25.11.12 Essen
14.02.-17.02.12 Berlin
08.05.-11.05.12 Bad Tölz

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder

Ic. Tarifvertragliche Entgeltanpassung Ost/West - Schuldrechtliche Abrede oder Inhaltsnorm -

Zu den Rechtsnormen eines Tarifvertrages, die nach einem Betriebsübergang kraft gesetzlicher Regelung Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber werden, gehören auch die in einer zuvor vereinbarten Tarifregelung bereits abschließend festgelegten dynamischen Entwicklungen, die allein vom Zeitablauf abhängig sind. Lediglich schuldrechtliche Abreden der Tarifvertragsparteien werden nicht Inhalt des Arbeitsverhältnisses.

verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0172**.

Der Fall:

Die Klägerin, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, war bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigt. Der BAT-O galt für ihr Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit.

Der zu Beginn der Jahres 2003 geschlossene Vergütungstarifvertrag zum BAT-O sah ua. vor, dass „die Anpassung des Bemessungssatzes“ für die Vergütung der wie die Klägerin eingruppierten Angestellten auf das Tarifniveau „West“ (100 %) „bis zum 31. Dezember 2007“ ... „abgeschlossen wird“. **Am 1. April 2005 ging ihr Arbeitsverhältnis infolge eines Betriebsüberganges auf die nicht tarifgebundene Beklagte über.** Zum 1. Januar 2008 wurde für die betreffenden Entgeltgruppen entsprechend der „Westgehälter“ auf 100% angepasst. Die Klägerin verlangt ein Entgelt und die Vergütung von Mehrarbeitsstunden nach einem Bemessungssatz von 100 %.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Zwar gehört zu den anlässlich des Betriebsübergangs auf die Beklagte in das Arbeitsverhältnis übergegangenen Rechten und Pflichten auch eine von den Tarifvertragsparteien bereits zuvor abschließend geregelte Entgeltsteigerung. Bei der vorgesehenen Anpassung auf 100 % des Tarifniveaus „West“ aus dem Tarifvertrag aus 2003 handelt es sich jedoch nicht um eine normativ wirkende Inhaltsnorm, sondern lediglich um eine schuldrechtliche Abrede der Tarifvertragsparteien, die nur zwischen diesen wirkt.

Hinweis für die Praxis:

Wieder einmal eine Entscheidung, die zeigt, wie gefährlich Betriebsübergänge für Arbeitnehmer sein können bzw. welche Gestaltungsmöglichkeiten sich für Arbeitgeber ergeben können. Denn wäre im Tarifvertrag aus 2003 bereits ein klarer Fahrplan vereinbart worden, wonach die Tarifentgelte in bestimmten Schritten konkret angepasst werden sollten, so wäre der Erwerber auch bei fehlender Tarifbindung an diesen Tarifvertrag gebunden gewesen. Da jedoch lediglich eine „Absichtserklärung“ vereinbart wurde, durch neue Tarifverträge eine Angleichung auf 100% bis spätestens 2007 vorzunehmen, wurde dies nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages nach Betriebsübergang mit der Folge, dass der Erwerber lediglich an die Tarifverträge gebunden ist, wie sie zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs galten.

BAG, Urteil vom 24. August 2011 - 4 AZR 566/09

nach oben ▲

Seminartipp:

Älter werden im Betrieb
Arbeit generationengerecht gestalten

22.11.-25.11.11 Dortmund
06.03.-09.03.12 Münster
24.04.-27.04.12 Stuttgart

II. Neues zum AGG

Aktuelle Rechtsprechung zum Thema "AGG":

II a. Vorabentscheidungsersuchen - Diskriminierung wegen des Alters und wegen einer Behinderung durch Reduzierung von Sozialplanleistungen

Das ArbG München hält die Rechtsprechung des BAG, wonach

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 5237**.

bei der Bemessung von Sozialplanleistungen danach differenziert werden kann, ob der betroffene Arbeitnehmer ohne größere Nachteile in die „gesicherte Rente“ (ggf. sogar mit Abschlägen) „rutschen kann“ für europarechtswidrig und legt dem EuGH folgende Fragen zur Entscheidung vor:

1. Verstößt eine Regelung, die vorsieht, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig sein kann, wenn die Betriebsparteien im Rahmen eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung oder das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung?

2. Verstößt eine Regelung eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit, die vorsieht, dass bei Mitarbeitern, die älter als 54 Jahre sind und betriebsbedingt gekündigt werden, eine alternative Berechnung der Abfindung auf Grundlage des frühestmöglichen Rentenbeginns vorgenommen wird und im Vergleich zur regulärerem Berechnungsmethode, welche insbesondere an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpft, der geringere Abfindungsbetrag, jedoch mindestens die Hälfte der regulären Abfindungssumme zu zahlen ist, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung oder gegen das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung?

ArbG München, Beschluss vom 17.02.2011 - 22 Ca 8260/10 (Az. Beim EuGH: C-152/11)

Hinweis für die Praxis:

Sinn und Zweck von Sozialplanregelungen ist es, Nachteile auszugleichen, die dadurch entstehen, dass etwa Arbeitnehmer infolge Durchführung einer Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz „verlieren“. Wie groß die Nachteile sind, ist höchst unterschiedlich zu beurteilen. Denn ein Arbeitnehmer, der

- aufgrund seines „jugendlichen Alters“ und seiner guten Ausbildung idR schnell eine neue Stelle finden wird, hat grundsätzlich deutlich weniger Nachteile als ein
- älterer Arbeitnehmer, der nach Ausschöpfung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld I uU immer noch keine neue Stelle gefunden hat, für die Rente „zu jung“ ist und nun auf Arbeitslosengeld II angewiesen ist.
- Andererseits haben Arbeitnehmer, die unmittelbar nach Ausscheiden aus dem Betrieb Arbeitslosengeld I beziehen können und
(1) nach Auslaufen der Anspruchsdauer in die **ungekürzte Altersrente oder** in die
(2) **gekürzte vorzeitige Altersrente** gehen können, geringere Nachteile, die auszugleichen wären.

Wenn die Auffassung des ArbG München richtig wäre, würde dies bedeuten, dass zukünftig nach dem „Gießkannenprinzip“ Abfindungen zu zahlen wären. Dies würde wegen der begrenzten Zahlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers bedeuten,

dass

- Einige Arbeitnehmer höhere Abfindungen erhalten würden, als sie benötigen, um ohne Nachteile in die Rente wechseln zu können und
- Andere Arbeitnehmer weniger Nachteilsausgleich erhalten, als sie benötigen und erhalten könnten, hätten die Betriebsparteien das „Gießkannenprinzip nicht angewendet“.

Ich gehe davon aus und hoffe, dass der EuGH die gefestigte Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG, Urteile vom 12.4.2011 -1 AZR 764/09 und 1 AZR 743/09, 23.3.2010 -1 AZR 832/08) **bestätigen wird.**

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell
Neue Rechtsprechung und Tendenzen

11.10.-14.10.11 Essen
06.12.-09.12.11 Rostock
27.03.-30.03.12 Dresden

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0100**.

IIb. HIV-Infektion stellt keine Behinderung im Sinne des AGG dar

Die bloße HIV-Infektion führt nicht zu einer Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit und stellt deshalb auch keine Behinderung im Rechtssinne dar. Der Arbeitnehmer, dem wegen einer HIV-Infektion gekündigt wird, kann sich deshalb nicht auf eine Diskriminierung wegen Behinderung berufen und er erhält infolgedessen keine Entschädigung.

Hinweis für die Praxis:

Die wichtige Frage, ob bei einer diskriminierenden Kündigung überhaupt Entschädigungsansprüche geschuldet sind, ist immer noch nicht höchstrichterlich entschieden. Das ArbG Berlin brauchte insoweit keine Stellung zu nehmen, da es bereits eine Benachteiligung wegen einer Behinderung verneinen konnte.

nach oben ▲

Seminartipp:

Die Schwerbehindertenvertretung I

21.11.-25.11.11 Bad Tölz
30.01.-03.02.12 Berlin
27.02.-02.03.12 Mainz
16.04.-20.04.12 Augsburg
21.05.-25.05.12 Lübeck

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0042**.

IIc. Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung

Die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage kann den Arbeitgeber dazu berechtigen, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger

Täuschung anzufechten. Das setzt voraus, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrags ursächlich war. Wirkt sich die Täuschung im Arbeitsverhältnis weiterhin aus, kann zudem eine Kündigung gerechtfertigt sein.

Der Fall:

Die Klägerin hatte bei der Einstellung die Frage nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung unzutreffend verneint. Die Täuschung war jedoch nicht ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrags. Denn die Beklagte hat ausdrücklich erklärt, sie hätte die Klägerin auch dann eingestellt, wenn diese die Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte. Die Beklagte konnte

Anfechtung und Kündigung auch nicht darauf zu stützen, dass die Klägerin sie zugleich **über ihre Ehrlichkeit getäuscht habe**. Die Annahme der Beklagten, die Klägerin sei ehrlich, beruhte nicht auf deren falscher Antwort.

Hinweis für die Praxis:

Ob die Frage nach einer Schwerbehinderung anlässlich der Einstellung überhaupt (noch) zulässig ist (vgl. § 81 Abs. 2 SGB IX und §1 AGG), kam es nicht an.

BAG, Urteil vom 7. Juli 2011 - 2 AZR 396/10

nach oben ▲

Seminartipp:

Arbeitsrecht III Beendigung des Arbeitsverhältnisses

24.10.-28.10.11 Essen
07.11.-11.11.11 München
21.11.-25.11.11 Lübeck
28.11.-02.12.11 Freiburg
12.12.-16.12.11 Köln
31.01.-03.02.12 Düsseldorf

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0056**.

III. Neues zum Urlaubsrecht

Aktuelle Rechtsprechung zum Thema "Urlaubsrecht":

III a. Urlaubsabgeltungsansprüche und Ausschlussfristen

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Dem Urlaubsanspruch können aber einzel- oder tarifvertragliche Ausschluss- oder Verfallfristen entgegenstehen.

Der Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten bis zum 31. März 2008 als Krankenschwester in Teilzeit beschäftigt. Sie ist seit dem 19. Oktober 2006 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und bezieht seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung. Mit Schreiben vom 25. Februar 2009 verlangte sie von der Beklagten Urlaubsabgeltung für Urlaub aus den Jahren 2007 und 2008.

Auf das Arbeitsverhältnis finden Tarifverträge Anwendung, die unter anderem vorsehen, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden.

Die Lösung:

Die Klage war beim BAG erfolglos. Die Urlaubsabgeltungsansprüche sind wegen Versäumung der Ausschlussfrist verfallen. Denn der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist entstanden mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses (hier 31.3.2008) und war sofort fällig. Da er nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern reine Geldforderung ist, kann er wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis auch einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterfallen. Das gilt auch für die Abgeltung des nach BUrlG unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubs.

BAG, Urteil vom 9. August 2011 - 9 AZR 352/10

nach oben ▲

Seminartipp:

Einführung in das Arbeitsrecht I

17.10.2011 - 21.10.2011

Hamburg

Seebruck/Chiemsee

24.10.2011 - 28.10.2011

Willingen/Sauerland

Bansin/Usedom

Stuttgart

31.10.2011 - 04.11.2011

Berlin

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0027**.

IIIb. Befristung von Urlaubsansprüchen

Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

Der Fall:

Der Kläger ist seit 1991 für die Beklagte tätig. Der jährliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage. **Der Kläger war vom 11. Januar 2005 bis zum 6. Juni 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und nahm danach die Arbeit wieder auf.** Im weiteren Verlauf des Jahres 2008 gewährte die Beklagte dem Kläger an 30 Arbeitstagen Urlaub. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass ihm gegen die Beklagte aus den Jahren 2005 bis 2007 noch ein Anspruch auf 90 Arbeitstage Urlaub zusteht.

Die Lösung:

Die Klage in allen Instanzen keinen Erfolg. **Denn der vom Kläger geltend gemachte Urlaubsanspruch ging spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2008 unter.**

- Der Urlaubsanspruch aus 2005 bis 2007 (90 Urlaubstage) ist nicht am 31.3.2008 verfallen, da der Kläger infolge Krankheit nicht in der Lage war, den Urlaub zu nehmen.
- Damit wurden diese 90 Urlaubstage dem Jahresurlaub für 2008 „gutgeschrieben“.
- Somit hätte der Kläger den kompletten Urlaub (120 Tage) –was möglich gewesen wäre- im Jahre 2008 nehmen können. Da er aber insoweit keinen Urlaubsantrag gestellt hat, ist der Urlaubsanspruch am 31.12.2008 verfallen.

Übrigens: Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass vom EuGH erst im Januar 2009 durch die bekannten und Aufsehen erregenden Entscheidungen (EuGH, Urteile vom 20.1.2009 –C-350/06 und C-520/06) festgestellt worden ist, dass jedenfalls der Mindesturlaub nicht verfallen kann, wenn er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. **Denn einen irgendwie gearteten „Vertrauensschutz“ billigt das BAG den Arbeitnehmerin insoweit nicht zu.**

BAG, Urteil vom 9. August 2011 - 9 AZR 425/10

nach oben ▲

IV. Gewerkschaftseintritt eines Arbeitnehmers während der Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) des Arbeitgebers

Ein Arbeitgeber ist nach seinem Verbandsaustritt an die vom Arbeitgeberverband bis zu diesem Zeitpunkt geschlossenen Tarifverträge kraft Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) bis zu deren Ende unmittelbar und zwingend gebunden. Tritt ein

Arbeitnehmer während dieser Zeit in die Gewerkschaft ein, die die Tarifverträge geschlossen hat, wirken diese Tarifverträge nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend. Eine vorherige arbeitsvertragliche Vereinbarung, die Abreden unterhalb des Niveaus der Tarifverträge enthält, wird damit durch die Tarifverträge verdrängt. Diese Tarifgebundenheit hält so lange an, bis die Tarifverträge -jeweils- enden.

Der Fall:

Die Arbeitgeberin war zum 31. Dezember 2005 aus dem Metall-Arbeitgeberverband ausgetreten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit lt. Tarifvertrag betrug 35 Stunden. Bereits im Sommer 2005 hatte der damals nicht tarifgebundene Kläger mit der Arbeitgeberin durch Änderungsarbeitsvertrag vereinbart, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2006 40 Stunden beträgt. Ende 2005 wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die ua. die Führung eines Arbeitszeitkontos auf der Basis einer 40-Stunden-Woche vorsah.

Im Herbst 2007 machte der Kläger, der am 1. Juli 2006 in die IG Metall eingetreten war, die Feststellung geltend, dass für sein Arbeitsverhältnis Tarifverträge der Metallindustrie Anwendung fänden, und begehrte zudem ua. die Gutschrift von 189,5 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto. Die Klage war in den Vorinstanzen im Wesentlichen erfolgreich. Einige Monate nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts vereinbarte die Beklagte mit der IG Metall einen Haustarifvertrag, in dem weitgehend auf die bisherigen Tarifverträge verwiesen wurde, die wöchentliche Arbeitszeit jedoch mit 40 Wochenstunden geregelt ist.

Die Lösung des BAG:

Die Revision der Beklagten hatte teilweise Erfolg.

(1) Für die Feststellung der Geltung der Metall-Tarifverträge fehlt dem Kläger spätestens seit dem Abschluss des Haustarifvertrages das erforderliche Feststellungsinteresse.

(2) Bis zum Abschluss des Haustarifvertrages war eine wöchentliche regelmäßige **Arbeitszeit von 35 Stunden** verbindlich, **da der Beitritt des Klägers zur Gewerkschaft eine beiderseitige Tarifgebundenheit im Sinne von § 4 Abs. 1 TVG herbeigeführt hat und die Tarifverträge im Sinne der Nachbindung noch galten.**

Die vom Kläger erhobene Klage auf **Verurteilung des Arbeitgebers zu einer von der 35-Stunden-Woche ausgehenden Gutschrift auf seinem Arbeitszeitkonto** blieb jedoch erfolglos, weil die Betriebsvereinbarung zum Arbeitszeitkonto für eine Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden getroffen worden ist. **Wenn dem Kläger insofern Arbeitsstunden nicht vergütet worden sind, die er geleistet hat, kann er lediglich deren Vergütung verlangen, nicht aber deren „Einbringung“ als Guthaben in das anders geregelte Arbeitszeitkonto.**

Seminartipp:

Aktuelle Rechtsprechung am Landesarbeitsgericht

28.11.-02.12.11 München
17.04.-20.04.12 Frankfurt/Main
26.06.-29.06.12 München

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0221**.

V. Kein Anspruch einer „Minderheitsgruppe im Betriebsrat“ gegen den Betriebsrat auf Zurverfügungstellung eines eigenen Büros

Eine Minderheitsgruppe im Betriebsrat kann vom Betriebsrat als Gremium nicht verlangen, dass ihr eigene Büroräume einschließlich Bürotechnik zur ausschließlichen Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Es fehlt bereits an der Antragsbefugnis.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 19.7.2011 -7 TaBV 764/11

Seminartipp:

Zeit- und Projektmanagement für Betriebsräte

Entspannter Arbeiten - mehr
erreichen

07.11.-10.11.11 Münster

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0207**.

4. Zeit- und Projektmanagement für Betriebsräte

Das Engagement im Betriebsrat ist häufig mit enormer Zeit- und Arbeitsbelastung verbunden, von der parallelen Belastung der beruflichen Tätigkeit einmal ganz abgesehen. Hinzu kommt, dass immer mehr Angelegenheiten der Betriebsrattätigkeit als Projekte geplant und bearbeitet werden, um im Rahmen eines definierten Zeit- und Kostenbudgets gesetzte Ziele erfolgreich zu realisieren. Von Betriebsräten wird erwartet, dass Sie souverän mit der Doppelbelastung von Gremienarbeit und beruflicher Tätigkeit umgehen und wichtige Betriebsratsprojekte planen und koordinieren können. Wenn Ihnen das gelingt, sitzen Sie fest im Sattel und genießen das Vertrauen Ihrer Kollegen und zusätzlich noch den Respekt Ihres Verhandlungspartners, der Geschäftsleitung.

Idealfall – sagen Sie?

Mag schon sein, aber mit einigen Anstrengungen durchaus erreichbar.

Betrachten wir einmal die alltäglichen Situationen, die so vielen Betriebsräten bei ihrem intensiven Einsatz für die Belegschaft Probleme machen:

- Sie stellen fast täglich fest, dass wichtige Arbeiten liegen bleiben, weil immer wieder irgendetwas anderes dazwischenkommt – von Anliegen aus der Belegschaft bis hin zu Anfragen aus Personalabteilung oder Geschäftsführung;
- Sie können sich in Verhandlungen mit der Geschäftsleitung nicht gut positionieren, weil Ihnen überzeugende Argumente für Verbesserungsprojekte ausgehen oder gar fehlen – wieder sitzt die andere Seite am längeren Hebel weiß sich durchzusetzen;
- Sie spüren, wie Ihre Anspannung immer mehr

zunimmt und Sie müde und abgespant abends nach Hause kommen mit Gedanken wie „Was habe ich eigentlich heute den ganzen Tag gemacht?“...

... als Resultat solcher Erlebnisse ergeben sich dann oft Fragen:

Warum tue ich mir das an? Warum mache ich diesen „Job“, wenn ich jeden Abend ähnlich „gestresst“ nach Hause komme, weil sich Akten auftürmen, wichtige Dinge aufgeschoben werden, sinnvolle Tätigkeiten immer wieder unterbrochen werden und Projekte aus dem Ruder laufen?

Kommt Ihnen diese Situation bekannt vor? Wenn ja, dann wäre ein erster Schritt, die eigene Situation ausführlich zu analysieren und über diesen Weg den Ursachen auf den Grund zu gehen. Dabei können z.B. Fragen helfen wie:

- Was hindert mich eigentlich daran, mich bewusst auf die wichtigen Themen zu konzentrieren und sie erfolgreich abzuarbeiten?
- Warum fällt es mir so schwer, Arbeit, Schreibtisch und die Zusammenarbeit im Gremium so zu organisieren, dass Termine eingehalten werden?
- Wie kommt es, dass wir für wichtige Vorhaben im Gremium zu keiner vernünftigen Projektplanung kommen?
- Warum fällt es uns im Betriebsrat so schwer, einen Überblick über den aktuellen Stand von Projekten zu haben, wieso können wir zugesagte Termine so selten einhalten?
- Letztlich also: Welche Techniken und Hilfsmittel bieten Zeitmanagement und Projektmanagement, um mit der begrenzten Ressource „Zeit“ umzugehen und wichtige Projekte zielorientiert zu planen und erfolgreich zu implementieren?

Wenn Sie bereit sind, diesen Fragen auf den Grund zu gehen, dann ist dies der erste Schritt für eine dauerhafte Verbesserung Ihrer Situation.

Sie werden in unserem Praxis-Seminar „[Zeit- und Projektmanagement für Betriebsräte](#)“ die Techniken und Hilfsmittel nicht nur kennenlernen, sondern und praktisch – nah an Ihrer Realität – anwenden, um in schwierigen Situationen zeitsouveräner zu agieren und Projekte erfolgreich zum Abschluss bringen zu können.

Dr. Christoph Przybilka

nach oben ▲



Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-Format herunter!

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 8818**.

+++

Beschäftigtendatenschutz – Aufbau Aktuelle Entwicklungen und neue Techniken

11.10.2011 - 13.10.2011, Bottrop (0308AB11)
17.04.2012 - 20.04.2012, Bremen (0308AA12)
19.06.2012 - 22.06.2012, Seebruck/Chiemsee (0308AB12)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0308**.

+++

Grundlagen der Entgeltgestaltung Ihr Einstieg in eine gerechte Lohn- und Gehaltsfindung

17.10.2011 - 21.10.2011, Köln (0064AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0064**.

+++

Führung und Zusammenarbeit Umgang mit schwierigen Vorgesetzten

17.10.2011 - 21.10.2011, Dresden (0041AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0041**.

+++

Betriebsrat und Arbeits- und Gesundheitsschutz

17.10.2011 - 21.10.2011, Boppard/Rhein (0171AI11)
14.11.2011 - 18.11.2011, Berlin (0171AJ11)
05.12.2011 - 09.12.2011, Augsburg (0171AK11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0171**.

+++

Langzeit- und Dauererkrankungen

Folgen und Perspektiven bei gesundheitl. Beeinträchtigung

18.10.2011 - 20.10.2011, Wuppertal (0149AB11)
08.05.2012 - 10.05.2012, Hannover (0149AA12)
23.10.2012 - 25.10.2012, Mainz (0149AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0149**.

+++

Kündigungsschutz – Spezial

Aktuelle Entwicklungen – wichtige Tendenzen

18.10.2011 - 20.10.2011, Stuttgart (0287AB11)
29.11.2011 - 01.12.2011, Düsseldorf (0287AC11)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0287**.

+++

Soziale Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)

Das wichtigste Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

24.10.2011 - 28.10.2011, Mainz (0057AD11)
13.03.2012 - 16.03.2012, Berlin (0057AA12)
19.06.2012 - 22.06.2012, Mainz (0057AB12)
11.09.2012 - 14.09.2012, Timmendorfer Strand (0057AC12)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0057**.

+++

Kompetente Betriebsratsarbeit in der Praxis

24.10.2011 - 28.10.2011, Traben-Trarbach (0170AB11)
24.04.2012 - 27.04.2012, Reit im Winkl (0170AA12)
25.09.2012 - 28.09.2012, Bansin/Usedom (0170AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0170**.

+++

Souveränes Auftreten als Betriebsrat und Kollege

Training von Selbstsicherheit und Überzeugungskraft

24.10.2011 - 28.10.2011, Inzell (0183AB11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung

finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0183**.

+++

Der Arbeitsschutzausschuss Aufgaben im modernen Arbeitsschutz

25.10.2011 - 27.10.2011, Bremen (0012AC11)
17.04.2012 - 19.04.2012, Köln (0012AA12)
19.06.2012 - 21.06.2012, Berlin (0012AB12)
09.10.2012 - 11.10.2012, Stuttgart (0012AC12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0012**.

+++

Das Recht des Betriebsrats auf Information Vom Anspruch bis zur Durchsetzung

25.10.2011 - 27.10.2011, Frankfurt/Main (0070AC11)
08.05.2012 - 10.05.2012, Heidelberg (0070AA12)
16.10.2012 - 18.10.2012, Bremen (0070AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0070**.

+++

Das Mitarbeitergespräch Kollegen beraten und begleiten

25.10.2011 - 27.10.2011, Hamburg (0278AB11)
27.03.2012 - 29.03.2012, Heidelberg (0278AA12)
25.09.2012 - 27.09.2012, Hamburg (0278AB12)

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0278**.

nach oben ▲

Seminartipp:

Einführung in das Arbeitsrecht I Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

24.10.2011 - 28.10.2011
Willingen/Sauerland
Bansin/Usedom
Stuttgart
31.10.2011 - 04.11.2011
Berlin
07.11.2011 - 11.11.2011

6. Literaturtipp

Neuaufgabe:

Bopp / Georgiou
Arbeitsrecht für Betriebsräte
Teil II des Gesamtwerks, mit CD-ROM

11. Auflage September 2011
584 Seiten, 32,00 EUR
Rieder Verlag

Düsseldorf

Bremen

14.11.2011 - 18.11.2011

Freiburg

Lübeck

21.11.2011 - 25.11.2011

Frankfurt/Main

Dresden

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie unter www.poko.de/Betriebsrat mit dem **Webcode 0027**.

ISBN 978-3-939018-58-2

In kürzester Zeit zur richtigen Lösung – das aktuelle Nachschlagewerk für Betriebsräte

Jeder Betriebsrat weiß: Arbeitsrecht ist geprägt durch Richterrecht, vor allem durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Auch die eigene Betriebsratsarbeit muss sich an dieser Rechtsprechung orientieren. Gleichzeitig wird es immer schwieriger, sich in der Fülle der ständig hinzukommenden richtungweisenden Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit zu Recht zu finden. Das kostet vor allem Zeit, die oft fehlt.

Unsere seit vielen Jahren bewährte und stets aktualisierte Rechtsprechungsübersicht "Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht für Betriebsräte" in **zwei Bänden** führt Sie in kurzer Zeit zu der für Ihr aktuelles Problem richtigen Entscheidung.

Im September 2011 ist nun aktuell die 11. Auflage des Bandes "Arbeitsrecht für Betriebsräte" erschienen. Er enthält die wichtigsten Entscheidungen zum Arbeitsrecht. **Schnell und einfach** dank der alphabetischen Sortierung der gängigen arbeitsrechtlichen Themenbereiche ist der Zugang zu den Ihre konkrete Einzelfrage behandelnden wichtigsten Urteilen.

Ergänzend bietet das Werk viele Hilfestellungen wie Schaubilder, Muster und gesondert gekennzeichnete Hinweise für Ihre Betriebsratspraxis.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages:
<http://www.riederverlag.de/>

Der direkte Link zum Buch:
<http://www.riederverlag.de/65+M52b0579a2e4.html>

Impressum:

Poko Newsletter für Betriebsräte
Poko-Institut Heidrun und Hans
Dieter Rieder Erphostrasse 40 48145
Münster info@poko.de
<http://www.poko.de/>
Redaktionsteam Poko Newsletter für
Betriebsräte redaktion@poko.de Tel.
0251 1350-1414 Fax. 0251 1350-
500

P.S. Haben Sie noch Anregungen für unseren Newsletter?
Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail: admin@poko.de Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden. Anmeldung für diesen Newsletter unter http://www.poko.de/newsletter/register_subscription/2 Wenn Sie den Poko-Newsletter für Betriebsräte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf nachfolgenden Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

» [Abmelden](#)